

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan observasi yang dilakukan penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan promosi jabatan. Dimana penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai dilakukan satu tahun sekali.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, dan pengarahan.

4.2. Saran

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat memberikan saran kepada PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai:

1. Agar lebih baik dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja akan lebih baik apabila dilaksanakan dua kali dalam setahun (6 bulan sekali). Hal ini bertujuan agar kekurangan prestasi kerja karyawan pada enam bulan pertama bisa ditingkatkan pada enam bulan kedua. Dan bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk proses perubahan.

2. Diharapkan kepada PT. Rohul Sawit Industri PKS-Sukadamai supaya memberikan imbalan seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan yang sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja.